



RAPPORT DE LA COMMISSION AU CONSEIL INTERCOMMUNAL

Préavis N° 04/06.2026

Hautemorges, le **XX** juin 2026

CCT, DROIT PRIVÉ ET POLITIQUE SALARIALE DU RÉSEAU COCCINELLE

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Membres du Conseil intercommunal,

La commission ad hoc CCT et politique salariale, composée de Madame Camille Golay (Conseil Vullierens), Madame Christelle Meyer (Municipalité Mollens), Madame Françoise Morier (Conseil Ballens), Madame Lise Schaeren Decollogny (Conseil Hautemorges) et Monsieur Anthony Tschantz (Conseil Bière), s'est réunie le mercredi 10 juin 2026 à Apples en présence de Monsieur François Delay (Président du Comité directeur du Réseau Coccinelle et Municipal de Hautemorges), Madame Jacqueline Botteron (Membre du Comité directeur du Réseau Coccinelle et Municipale d'Echichens), Monsieur Manuel Canosa (Directeur du Réseau Coccinelle) et Monsieur Jeremy Dietrich (Adjoint administratif et RH du Réseau Coccinelle) afin d'examiner le préavis susmentionné. Les membres de la commission tiennent à remercier le Comité directeur du Réseau Coccinelle pour la qualité du préavis soumis et des réponses fournies.

CONTEXTE

Le Réseau Coccinelle, futur employeur unique regroupant les activités d'accueil collectif et familial de jour des communes membres, souhaite mettre en place un cadre RH moderne, attractif et juridiquement sécurisé pour gérer à terme plus de 100 collaborateur·trice·s.

Le Réseau Coccinelle propose d'adhérer à la Convention collective de travail (CCT) cantonale de l'accueil de jour afin d'harmoniser les conditions de travail, de renforcer son attractivité comme employeur et d'assurer une continuité pour le personnel déjà soumis à cette convention. Cette adhésion implique une faible contribution des employé·e·s et de l'employeur, mais permet notamment de bénéficier de subventions cantonales estimées à 20'000 francs jusqu'en 2029.

Afin de garantir la cohérence avec les pratiques du secteur, tous les contrats de travail seraient soumis au droit privé. Cette solution facilite le transfert du personnel, allège la gestion administrative et limite les risques de contestations, tout en maintenant les protections prévues par la législation, la CCT et les assurances sociales.

Le Réseau Coccinelle prévoit également une politique salariale attractive, avec une grille basée sur les minima de la CCT majorés de 1,2 %, complétée par le maintien de certaines prestations existantes, notamment un complément aux allocations familiales et une participation aux primes d'assurance maladie. Cette majoration ne s'appliquera pas aux collaborateurs transférés au sein du réseau Coccinelle. En effet, dans le cadre du transfert d'entreprise auquel le réseau est soumis les collaborateurs seront repris aux conditions salariales qui sont les leurs aujourd'hui. Dès lors, ils conserveront le même salaire que celui qu'ils bénéficient aujourd'hui. Il n'est dès lors pas possible d'en estimer le coût à ce stade mais celui-ci demeurera marginal.

Une valorisation annuelle de l'expérience professionnelle est prévue sous certaines conditions.

Enfin, la progression salariale serait accélérée grâce à un système de 20 paliers au lieu des 30 prévus par la CCT, permettant une meilleure reconnaissance de l'expérience, une attractivité renforcée et une meilleure fidélisation du personnel, tout en conservant une maîtrise des coûts.

POLITIQUE SALARIALE ATTRACTIVE

La commission souligne le positionnement stratégique adopté par le CODIR dans un contexte particulièrement tendu pour le secteur de l'accueil de jour, marqué par une pénurie de personnel qualifié et une forte concurrence entre les différents réseaux. Elle relève la volonté de mettre en place une politique salariale attractive afin de renforcer la capacité du Réseau Coccinelle à recruter et à fidéliser ses collaborateurs. Dans cette optique, la majoration de 1,2 % des salaires par rapport aux minima de la CCT apparaît comme une mesure significative.

La commission salue également la proposition de réduire la progression salariale de 30 à 20 paliers. Cette mesure permet une évolution salariale plus rapide et une meilleure reconnaissance de l'expérience acquise, tout en renforçant l'attractivité du Réseau Coccinelle sur le marché de l'emploi. Dans un contexte où les difficultés de recrutement sont réelles, cette approche constitue un levier supplémentaire pour valoriser l'engagement des collaborateurs.

CLARIFICATIONS FINANCIÈRES DEMANDÉES PAR LA COMMISSION

La commission ad hoc CCT et politique salariale relève toutefois avec étonnement que ce préavis n'ait pas été soumis à l'examen de la commission de gestion et des finances, au regard de l'impact financier significatif qu'il représente pour les communes membres. Elle estime qu'un tel objet aurait également mérité une analyse sous l'angle des enjeux financiers afin de permettre aux membres du Conseil intercommunal de disposer de l'ensemble des éléments nécessaires à leur appréciation. Dès lors, la commission a jugé indispensable d'obtenir des informations complémentaires afin d'évaluer pleinement les conséquences financières des mesures proposées.

À ce titre, elle a demandé au CODIR de préciser le coût annuel supplémentaire engendré par les dispositions allant au-delà du simple respect de la CCT, notamment la majoration salariale de 1,2 %, la progression salariale sur 20 paliers, ainsi que le maintien des allocations complémentaires et de la participation aux primes d'assurance-maladie. La commission a également demandé au CODIR de préciser si une analyse comparative avec les réseaux voisins avait été réalisée et, dans l'affirmative, d'en présenter les principaux résultats.

Les informations complémentaires transmises par Monsieur Manuel Canosa, Directeur du Réseau Coccinelle, le 11 juin 2026, ont permis à la commission de disposer d'une vision plus précise. La commission a notamment pris acte que, conformément aux règles applicables au transfert d'entreprise, les collaborateurs repris par le Réseau Coccinelle conserveront leurs conditions salariales actuelles et ne bénéficieront dès lors pas de la majoration salariale de 1,2 % prévue pour les futurs engagements. Cette majoration ne concernera que les futurs engagements, de sorte qu'il n'est pas possible d'en estimer précisément le coût à ce stade. Monsieur Manuel Canosa indique toutefois que son impact financier demeurera marginal.

S'agissant du maintien des prestations complémentaires, le Réseau Coccinelle a estimé le coût annuel du complément à l'allocation familiale de 55 francs à 49'500 francs, sur la base de 75 enfants répartis sur 55 collaborateur·trice·s. La participation à l'assurance maladie a quant à elle été évaluée à 84'000 francs par année, sur la base de 100 collaborateur·trice·s bénéficiant d'une contribution mensuelle de 70 francs. Ces deux mesures représentent ainsi un coût annuel total estimé à 133'500 francs.

Concernant la progression salariale sur 20 paliers, la commission relève qu'aucune estimation chiffrée précise n'a pu être fournie à ce stade. Son coût dépendra en effet de l'évolution future des effectifs, de la structure d'âge du personnel, du taux de rotation ainsi que des parcours individuels au sein de l'organisation.

La commission constate ainsi que certaines mesures ont fait l'objet d'une évaluation financière détaillée, tandis que d'autres ne peuvent être quantifiées avec précision à ce stade. Elle relève néanmoins que le CODIR considère que l'ensemble des dispositions proposées demeure compatible avec les capacités financières du Réseau Coccinelle et avec la planification budgétaire envisagée.

Par ailleurs, Monsieur Jeremy Dietrich, Adjoint administratif et RH du Réseau Coccinelle, a présenté une analyse comparative avec plusieurs réseaux voisins en juin 2026, mettant en évidence que les conditions proposées s'inscrivent dans les pratiques observées au sein du secteur. Cette comparaison confirme que le positionnement retenu permet au Réseau Coccinelle de demeurer compétitif sur le marché de l'emploi sans pour autant se situer dans une logique de surenchère salariale.

Après analyse, il en ressort que la politique salariale proposée par le réseau se situe dans une fourchette cohérente avec les pratiques observées dans les réseaux voisins. Selon les classes et les fonctions comparées, certains réseaux appliquent des salaires légèrement inférieurs, tandis que d'autres prennent des montants équivalents ou ponctuellement supérieurs.

Ces écarts restent relativement limités et ne permettent pas de considérer que la politique salariale proposée serait significativement supérieure au marché régional.

En synthèse, les comparaisons effectuées confirment que la grille proposée, avec la majoration de 1,2 % demeure cohérente avec les pratiques salariales observées dans les réseaux limitrophes de la Côte. Elle ne place pas le Réseau Coccinelle dans une position excessivement élevée, mais lui permet d'adopter une politique salariale crédible et adaptée aux réalités du marché régional.

Au vu des réponses obtenues, la commission considère que les mesures proposées reposent sur des bases solides et cohérentes. Elle estime que le compromis retenu entre attractivité des conditions d'engagement, reconnaissance du personnel et maîtrise des finances publiques est pertinent et répond de manière adéquate aux défis actuels du recrutement et de la fidélisation du personnel dans le domaine de l'accueil de jour.

CONCLUSIONS

En conclusion et au vu de ce qui précède, la commission ad hoc CCT et politique salariale vous propose, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Membres du Conseil intercommunal, de voter les conclusions suivantes :

Le Conseil intercommunal du Réseau Coccinelle

- Vu le préavis N° 04/06.2026
- Ouï le rapport de la commission ad hoc CCT et politique salariale
- Considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour

décide :

- D'approuver l'adhésion du Réseau Coccinelle à la Convention collective cantonale de travail dans le secteur de l'accueil de jour ;
- D'approuver la soumission des rapports de travail au droit privé ;
- D'approuver l'adoption d'un système salarial basé sur une grille salariale et un système de valorisation de l'expérience professionnelle.

Au nom de la commission ad hoc CCT et politique salariale

Françoise Morier
Rapporteuse

Rapport présenté au Conseil intercommunal en séance du 24 juin 2026.